

广州市海珠区劳动人事争议仲裁委员会

仲 裁 裁 决 书

穗海劳人仲案字〔2023〕340号

申请人：刘诗琦，女，汉族，2001年6月21日出生，住址：广州市荔湾区。

被申请人：广东摩艮科技服务有限公司，住所：广州市海珠区昌岗东路257号之一1608室（仅限办公）。

法定代表人：蔡丽红，该单位执行董事。

委托代理人：欧灶兰，女，该单位员工。

委托代理人：梁燕珍，女，该单位员工。

申请人刘诗琦与被申请人广东摩艮科技服务有限公司关于双倍工资、赔偿金等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人刘诗琦和被申请人的委托代理人欧灶兰、梁燕珍到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于2022年12月7日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：一、被申请人支付申请人2022年9月18日至2022年11月18日未签劳动合同的双倍工资8000元；二、被申请人支

付申请人 2022 年 10 月 18 日至 2022 年 11 月 18 日的工资 4000 元；三、被申请人支付申请人 2022 年 8 月 18 日至 2022 年 11 月 18 日试用期工资差额 1200 元；四、被申请人支付申请人违法解除劳动合同赔偿金 4000 元。

被申请人辩称：一、申请人于 2022 年 8 月 18 日到我单位填写招聘申请表时，明确系在校学生，故我单位无法与申请人签订劳动合同，申请人在我单位实习 3 个月内也未向我单位提交相关毕业证等，故我单位拒绝支付未签订劳动合同双倍工资；二、我单位已支付申请人 2022 年 10 月 18 日至 2022 年 11 月 18 日的工资；三、根据我单位的文件内容，申请人主张的宣讲员工资 5500 元包含绩效奖金 600 元，该 600 元需经考核达标后才可获得，不属于固定工资范畴，申请人实习工资 4000 元已高于 4900 元的 80%，因此不存在差额；四、申请人实习期间多次迟到，且无法完成我单位要求，故我单位在申请人实习期结束后向其提出延长实习期，申请人拒绝该方案并自愿离职，因此我单位不存在违法解除劳动合同，拒绝申请人的赔偿请求。

本委查明事实及认定情况

一、关于劳动关系认定问题。申请人于 2022 年 8 月 18 日开始在被申请人处任宣讲员，实行每天 8 小时、每周 5 天的工时制度，月底薪为 4000 元。关于该工作的性质，申请人主张其与被申请人是劳动关系，其虽系就读成人大学的学生，但其没

有用工作时间上学。被申请人主张申请人系在校学生，双方系实习关系。本委认为，劳动法规并未排除成年学生的就业资格。申请人为被申请人工作时符合法律规定的劳动者主体资格，被申请人亦无提供证据证明申请人以实习生身份进入其单位工作，被申请人辩称申请人因系在校学生身份而非劳动者适格主体，不能成立，本委不予采纳。结合申请人签收的《新入职员工告知书》及工资转账记录，可见双方已就申请人的工作岗位、试用期及薪酬作了约定，且被申请人按约定履行工资支付义务，本委认定双方存在劳动关系。

二、关于工资问题。申请人确认被申请人已支付 2022 年 11 月工资，并向本委申请撤回要求被申请人支付 2022 年 10 月 18 日至 2022 年 11 月 18 日工资的仲裁请求。根据《劳动人事争议仲裁办案规则》第三十五条的规定，本委准予申请人撤回该项仲裁请求。

三、关于违法解除劳动关系赔偿金问题。双方在《新入职员工告知书》约定申请人试用期期限 3 个月，2022 年 11 月 17 日，被申请人以申请人试用期间考核不通过为由，提出延长申请人试用期，2022 年 11 月 18 日，申请人回复表示不接受延长试用期提出辞职，申请人此后没有再上班。申请人提供、经被申请人确认的 2022 年 7 月运营部薪酬调整方案显示宣讲员月底薪 5500 元含绩效 KPI600 元，并有绩效 KPI 的考核内容及计发标准。被申请人据该薪酬方案主张其单位已告知申请人考核内

容，还主张其单位已向申请人公示了考核结果，申请人未通过考核。申请人主张被申请人从未告知其考核内容。经查，申请人2022年8月至11月工资依次为1786.45元、3733.33元、4000元、1866.67元，另有8月、9月的高温补贴96.6元和272.4元。本委认为，本案没有证据证明被申请人有效告知申请人试用期考核内容及符合通过考核录用的条件，被申请人主张申请人试用期间考核不通过，缺乏事实依据，同时，被申请人据此提出延长申请人试用期，亦有违《中华人民共和国劳动合同法》第十九条的规定。加之被申请人的薪酬调整方案佐证了申请人所在岗位的工资标准较试用期工资标准存有一定幅度的调升，延长试用期意味着申请人不能按时依法享受更高的薪酬待遇，故申请人提出解除劳动合同，符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条、第四十六条的规定，被申请人应支付申请人解除劳动关系经济补偿。虽申请人在本案中请求违法解除劳动合同赔偿金，但考虑赔偿金与经济补偿金同属解除劳动合同的补偿范畴，为减少诉累，本委按经济补偿处理。根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条的规定，被申请人应支付申请人解除劳动关系经济补偿1959.24元 $[(1786.45\text{元}+96.6\text{元}+3733.33\text{元}+272.4\text{元}+4000\text{元}+1866.67\text{元})\div 3\text{个月}\times 0.5\text{个月}]$ 。

四、关于未签劳动合同的双倍工资问题。双方没有签订劳动合同。根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条的规

定，被申请人应加倍支付申请人2022年9月18日至2022年11月18日未订立书面劳动合同的工资7484.45元（3733.33元÷30天×13天+4000元+1866.67元）。

五、关于试用期工资差额问题。申请人主张依据被申请人2022年7月运营部薪酬调整方案，宣讲员月底薪5500元，从而得出宣讲员试用期月工资标准应为5500元的80%，即4400元/月，故要求被申请人按该标准支付其试用期间工资差额。本委认为，本案双方没有通过劳动合同等其他书面协议明确约定申请人试用期后的工资标准，即使申请人适用该薪酬方案，宣讲员月底薪5500元实际包含考核工资600元，并非固定标准工资。因此，申请人主张试用期工资差额的请求，缺乏依据，本委不予支持。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动合同法》第十九条、第三十八条、第四十六条、第四十七条、第八十二条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，《劳动人事争议仲裁办案规则》第三十五条之规定，本委裁决如下：

一、在本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付申请人解除劳动关系经济补偿1959.24元；

二、在本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性加倍支付申请人2022年9月18日至2022年11月18日未订立书面劳

动合同的工资 7484.45 元；

三、驳回申请人的其他仲裁请求。

本仲裁裁决为终局裁决，申请人不服本仲裁裁决的，可自收到本仲裁裁决书之日起十五日内向有管辖权的人民法院提起诉讼；申请人期满不起诉的，仲裁裁决书自作出之日起发生法律效力。被申请人有证据证明本仲裁裁决有《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第四十九条规定之情形之一的，可自收到本仲裁裁决书之日起三十日内向广州市中级人民法院申请撤销裁决。一方当事人逾期不履行发生法律效力的仲裁裁决书的，另一方当事人可依照民事诉讼法的有关规定向有管辖权的人民法院申请执行。

(本页无正文)

仲 裁 员 吴紫莉

二〇二三年二月十七日

书 记 员 张秀玲